

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini dunia sedang dihadapkan pada kondisi yang disebut dengan *The World Borderless* atau dunia tanpa batas. Kondisi ini memberikan berbagai dampak, baik positif maupun negatif pada berbagai aspek, meliputi aspek politik, sosial, budaya, hukum, dan ekonomi. Pada dunia usaha perkembangan berjalan dengan cepat seiring dengan adanya kemajuan teknologi yang semakin canggih. Hal ini memicu persaingan antar perusahaan untuk dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan keinginan konsumen. Keberhasilan perusahaan dalam mengelola usahanya bukan dilihat dari umur perusahaan tersebut akan tetapi dilihat dari bagaimana perusahaan bisa beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Perusahaan yang dapat menciptakan inovasi-inovasi produk dan melakukan perubahan secara terus-menerus untuk menyelaraskan kemampuan dengan perkembangan minat konsumen itulah perusahaan yang dapat bertahan di dunia usaha saat ini.

Perubahan merupakan salah satu aspek paling penting dalam manajemen yang efektif, hal ini menandakan bahwa di era globalisasi ini setiap perusahaan hendaknya memberikan perhatian yang besar terhadap lingkungan eksternal dan internal perusahaan agar dapat mengetahui faktor - faktor yang mempengaruhi perubahan dan kesuksesan dalam bersaing. Dengan demikian, pemahaman segenap sumber daya manusia tentang fungsi, peran, keterampilan, aktivitas, dan

pendekatan dalam menjalankan manajemen mempunyai arti penting untuk mencapai tujuan organisasi, terutama dalam kondisi lingkungan yang selalu berubah.

Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit perusahaan dalam kurun waktu yang panjang. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi perusahaan perlu diimbangi dengan kemampuan perusahaan dalam menetapkan nilai-nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan karyawan terhadap perusahaan. Salah satu alasan yang membuat sumber daya manusia memiliki suatu keunikan tersendiri di samping faktor-faktor lainnya sebagai penunjang keberlangsungan sebuah perusahaan karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya yang berbeda-beda antara satu orang dengan orang lainnya. Tujuan organisasi tidak akan terwujud apabila tidak memperhatikan aspek-aspek yang dimiliki sumber daya manusia tersebut, secanggih apapun alat, mesin, dan faktor lain yang tersedia pada perusahaan. Di dalam perusahaan, perbedaan-perbedaan tersebut selayaknya dapat diorganisir agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim dalam melewati perubahan pada era globalisasi saat ini.

Proses perubahan perusahaan tentunya akan memberikan dampak pada keadaan lingkungan internal perusahaan. Salah satu nilai terpenting yang harus senantiasa dipertahankan oleh setiap karyawan untuk menghadapi hal ini adalah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dan tetap menjunjung tinggi

kerjasama antara karyawan. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) menjadi salah satu bukti adanya kerjasama tim yang solid di dalam sebuah perusahaan. Menurut Organ (1988) dalam Podsakoff et.al. (2000) , OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) lebih kepada kesadaran ataupun kerelaan pribadi untuk berperilaku sosial dan bekerja melebihi apa yang diharapkan terhadap sesama karyawan maupun terhadap perusahaan.

Robbins (2006) mengatakan bahwa karyawan yang puas tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaan maupun perusahaan di mana ia berada akan melakukan hal-hal positif untuk perusahaan dan sesama rekan kerjanya dengan alasan ingin membalas apa yang selama ini telah mereka dapatkan dari perusahaan. Salah satu faktor yang memicu rasa puas karyawan terhadap perusahaan adalah sistem manajerial berdasarkan keadilan.

Fenomena umum yang terjadi di perusahaan bilamana keadilan tidak terpenuhi adalah terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan karyawan merasa adanya ketidakadilan antara apa yang mereka keluarkan untuk perusahaan dengan apa yang mereka terima dari perusahaan. Sebaliknya bilamana

keadilan terpenuhi maka karyawan akan merasa puas sehingga mampu mewujudkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

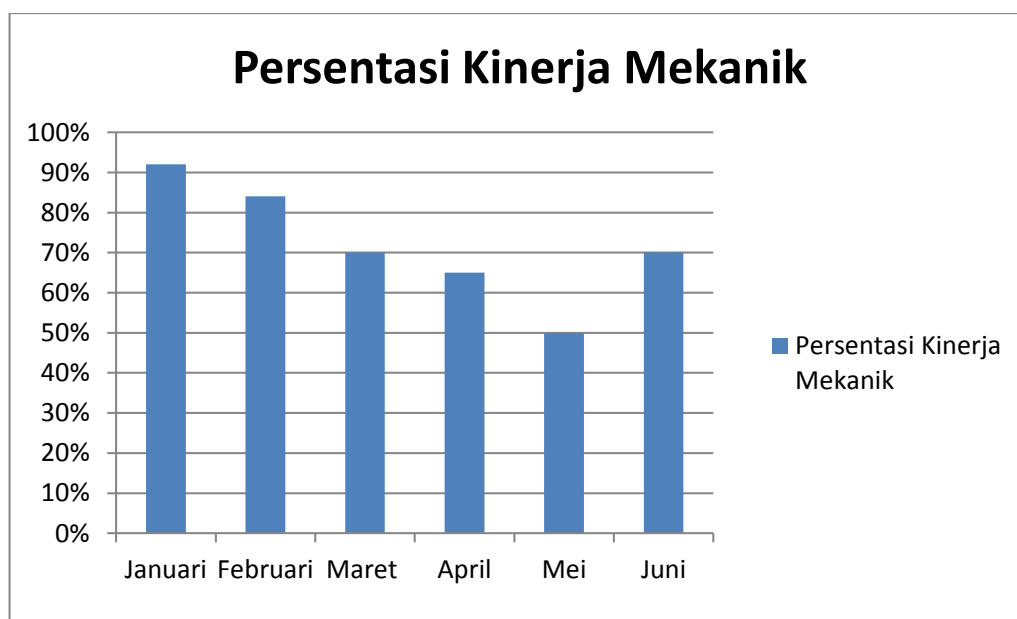
Penelitian ini mencoba untuk memperluas pemahaman mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada karyawan PT. Selamat Lestari Mandiri yang berlokasi di Jl. Jend.Sudirman 76 Sukabumi. PT. Selamat Lestari Mandiri merupakan bengkel resmi honda sejak tahun 1988, sudah dipercaya melayani pecinta setia motor Honda dengan memberikan pelayanan yang maksimal dan berdedikasi dalam pelayanan terhadap konsumen. PT. Selamat Lestari Mandiri adalah salah satu bagian dari jaringan dealer PT. Astra Honda Motor yang merupakan pelopor industri sepeda motor di Indonesia. Didirikan pada 11 Juni 1971 dengan nama awal PT. Federal Motor. Saat itu, PT. Federal Motor hanya merakit, sedangkan komponennya diimpor dari Jepang dalam bentuk CKD (completely knock down).

Selain menawarkan penjualan, PT. Selamat Lestari Mandiri juga menawarkan pelayanan seperti: Service turn up, Ligh Repair, Hight Repair, Service Garansi (Ass), Suku Cadang Asli Honda (*Honda Genuine Parts*), AHM Oil, dan Booking Service.

Setelah dilakukannya observasi ke lapangan pada hari senin tanggal 9 Maret 2015 ada beberapa hal yang perlu di perhatikan, dilihat dari hasil evaluasi kinerja, kinerja karyawan di perusahaan mengalami kemunduran. Kemunduran ini disebabkan adanya keluhan dari para konsumen mengenai pelayanan yang diberikan, seperti perbaikan yang dilakukan oleh para mekanik yang kurang maksimal. kurangnya tingkat kedisiplinan seperti tidak ditaatinya peraturan yang

telah ditetapkan oleh perusahaan. Contohnya, jam kerja yang dimulai sekitar jam 8.00 bagi para mekanik. Akan tetapi banyak karyawan khususnya para mekanik yang sering terlambat dari jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dan kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan sehingga karyawan merasa canggung dan tidak nyaman dalam bekerja. Contohnya, para atasan yang tidak pernah berusaha untuk melakukan pendekatan dengan bawahan sehingga bawahan merasa canggung ketika sewaktu-waktu bertemu dengan atasan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Berikut adalah hasil persentasi Kinerja Mekanik per enam bulan setelah dilakukannya audit kinerja.

Gambar 1.1



Sumber : PT. Selamat Lestari Mandiri.

Untuk Bulan Januari kinerja mekanik memiliki persentasi sebesar 92%, Bulan Februari sebesar 84%, Bulan Maret sebesar 70%, Bulan April sebesar 65%, Bulan Mei sebesar 50%, dan Bulan Juni sebesar 70%. Kinerja mekanik

mengalami kemunduran setiap bulannya dikarenakan mungkin kurangnya keadilan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Dari hasil survey ini dapat disimpulkan bahwa sikap karyawan yang kurang berkontribusi lebih untuk perusahaan merupakan faktor utama penyebab kemunduran tersebut. Kurangnya keadilan distributif merupakan faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan, kurangnya keadilan prosedural yang menyebabkan karyawan tidak disiplin dalam bekerja, dan kurangnya keadilan interaksional yang menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Sikap karyawan yang peduli terhadap kemajuan perusahaan merupakan aset terpenting yang dimiliki perusahaan karena tidak mudah mencari karyawan yang tidak hanya mementingkan kebutuhannya saja tetapi disertai juga dengan sikap peduli terhadap perkembangan perusahaan. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap karyawan supaya mereka bisa memberikan yang terbaik bagi perusahaan, sikap peduli karyawan terhadap perusahaan bisa membuat perusahaan menyelesaikan targetnya dengan cepat. OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan bagian terpenting dalam memajukan perusahaan karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh karyawan yang benar-benar memiliki kepedulian yang tinggi bagi perusahaan ketimbang karyawan yang hanya mementingkan kebutuhannya saja. Secara terperinci Alizadeh et.al.(2012) mengatakan bahwa terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan, diantaranya adalah kejelasan peraturan, kepemimpinan, komitmen organisasional, keadilan organisasi, dan sifat setiap individu.

Terdapatnya keluhan dari konsumen, kurangnya kedisiplinan, kurangnya interaksi antara bawahan dan atasan merupakan hal terpenting yang perlu di perhatikan. Oleh karena itu, perilaku OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) di antara karyawan sangat diharapkan pada keadaan seperti ini karena melalui perilaku ini dapat menciptakan sebuah kerjasama tim yang kuat dan adanya kerelaan saling membantu pekerjaan sesama rekan kerja sehingga akan berujung pada stabilitas kinerja perusahaan. Perusahaan hendaknya memberikan perhatian terhadap persepsi keadilan yang dirasakan oleh setiap karyawan, karena hal tersebut akan memicu perilaku positif karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka peneliti bermaksud memberikan judul penelitian ini dengan judul: **“Pengaruh *Organizational Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian, maka di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Rendahnya keadilan distributif yang dirasakan oleh karyawan sehingga pelayanan/kontribusi karyawan terhadap perusahaan kurang maksimal.
2. Rendahnya keadilan prosedural yang dirasakan oleh karyawan sehingga tingkat kedisiplinan dalam perusahaan menurun.
3. Rendahnya keadilan interaksional yang dirasakan karyawan sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah penelitian, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara keadilan distributif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Selamat Lestari Mandiri ?
2. Seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Selamat Lestari Mandiri ?
3. Seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antarakeadilan interaksional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Selamat Lestari Mandiri ?
4. Seberapa besar pengaruh positif dan signifikan antara keadilan distributive, prosedural, interaksional secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Selamat Lestari Mandiri.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitiannya adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh positif dan signifikan antara keadilan distributif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Selamat Lestari Mandiri.

2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh positif dan signifikan antara keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Selamat Lestari Mandiri.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh positif dan signifikan antara keadilan interaksional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Selamat Lestari Mandiri.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh positif dan signifikan antara keadilan distributif, prosedural, dan interaksional secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Selamat Lestari Mandiri.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang tidak diperoleh selama di perkuliahan dan penerapan teori yang berkaitan dengan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia yang didapat melalui perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam pengambilan keputusan organisasi.

3. Bagi Pihak Lain

Merupakan bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah SDM (Sumber Daya Manusia).

1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Kerangka pemikiran merupakan gambaran terhadap penelitian yang dilakukan serta memberikan landasan yang kuat terhadap topik yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang terjadi. Agar konsep-konsep ini mampu diamati dan diukur, maka dijabarkan ke dalam beberapa variabel di dalam sebuah model penelitian. Pada penelitian ini dilakukan pengukuran pengaruh variabel independen, yaitu keadilan organisasi (variabel X) terhadap variabel dependen, yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (variabel Y).

Menurut Robbin dan Judge (2008 : 185), dalam Keadilan Organisasi didefinisikan sebagai keseluruhan persepsi tentang apa yang adil ditempat kerja, yang terdiri dari Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional. karyawan memandang organisasi mereka hanya ketika mereka percaya hasil yang mereka terima, cara di mana hasil yang diterima adil. Kunci utama dari elemen keadilan organisasi adalah persepsi individu tentang keadilan Robbins (2006) mengatakan bahwa karyawan yang puas tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Salah satu faktor yang paling mempengaruhi kepuasan karyawan adalah keadilan organisasi. Karyawan yang merasa tingkat keadilan yang didapatkan dari perusahaannya rendah maka ia akan cenderung memiliki kepuasan kerja yang rendah, begitu pula sebaliknya apabila dirasakan tingkat keadilan pada perusahaan tinggi maka karyawan akan memiliki kepuasan kerja

yang tinggi pula. Kepuasan yang tercipta berdasarkan tingginya keadilan organisasi inilah yang kemudian akan mendorong jalannya OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Menurut Organ (1988) dalam Podsakoff et.al. (2000) , OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi

Ince dan Gul (2011) mengungkapkan empat hasil penelitiannya mengenai persepsi keadilan organisasi karyawan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) pada sebuah Institusi Publik di Turki, diantaranya adalah:

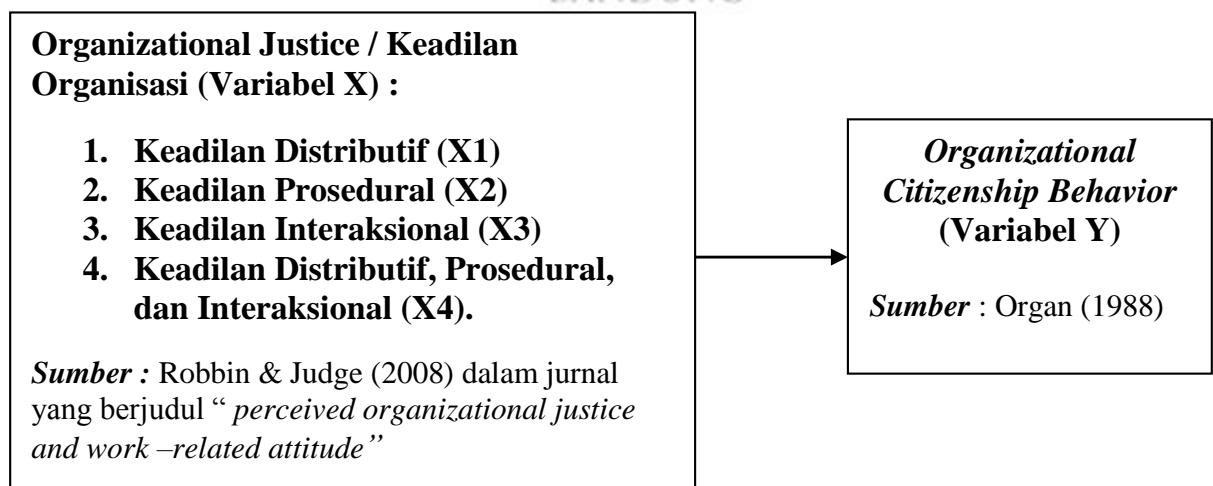
1. Terdapat hubungan tertentu antara persepsi keadilan organisasi dan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).
2. Karyawan berperilaku positif untuk berkontribusi terhadap perkembangan organisasi dan memberikan perhatian terhadap pekerjaan mereka ketika mereka memiliki persepsi keadilan organisasi yang positif.
3. Sportmanlike dan helpfulness adalah dimensi dari OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang memiliki pengaruh paling kecil dari persepsi keadilan yang positif.
4. Tipe keadilan yang paling menentukan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah keadilan distributif.

Sementara itu, penelitian lain mengatakan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh yang positif kuat tetapi keadilan distributif memiliki pengaruh positif lemah terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (Iqbal, Aziz,

dan Tasawar, 2012). Berdasarkan penelitian ini ketika perusahaan adil dan memiliki keadilan prosedural selanjutnya karyawan akan merasa lebih puas, dan membuat mereka menunjukkan perilaku di luar deskripsi pekerjaan, remunerasi, dan sistem penghargaan formal, dan tentunya meningkatkan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dengan ini penulis menyampaikan model kerangka pemikiran yang di buat oleh penulis sendiri sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada tahun 2015 dengan judul yaitu Pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dengan merujuk pada beberapa sumber yang diantaranya dari Robbin & Judge (2008) dalam jurnal yang berjudul “ *perceived organizational justice and work – related attitude*” sebagai rujukan dari *Organizational Justice* (Keadilan Organisasi) dan teori yang disampaikan oleh Organ (1988) mengenai OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Gambar 1.2
Kerangka Pemikiran



1.7 Hasil Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Berikut Hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan Penelitian
1	Iqbal, Aziz, dan Tasawar (2012)	1. Keadilan Organisasi (Variabel x) 2. OCB (Variabel y)	Dari hasil penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>)” Menunjukkan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh	Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada tahun 2015 di PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi, maka terdapat hasil penelitian yang tidak sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal, Aziz, dan Tasawar (2012). Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Selamat Lestari Mandiri menunjukkan bahwa Keadilan Distributif memiliki pengaruh positif kuat terhadap OCB (<i>Organizational Citizenship</i>

			yang positif kuat tetapi keadilan distributif memiliki pengaruh positif lemah terhadap OCB.	<i>Behavior</i>) dibandingkan dengan keadilan Prosedural dan Keadilan Interaksional. Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya kekonsistenan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Iqbal, Azis, dan Tasawar dengan Penelitian yang dilakukan oleh Peneliti pada tahun 2015 di PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi
2	Ince dan Gul (2011)	1. Keadilan Organisasi (Variabel x) 2. OCB (Variabel y)	Dari hasil penelitian terdahulu yang berjudul “Persepsi Keadilan Organisasi karyawan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> pada sebuah Institusi Publik di Turki”. Menunjukkan bahwa keadilan distributive memiliki pengaruh	Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada tahun 2015 di PT. Selamat Lestari Mandiri Kota Sukabumi, maka terdapat hasil penelitian yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ince dan Gul (2011). Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Selamat Lestari Mandiri menunjukkan bahwa Keadilan Distributif memiliki pengaruh positif kuat terhadap OCB (<i>Organizational Citizenship Behavior</i>) dibandingkan dengan keadilan Prosedural dan Keadilan

			<p>positif kuat tetapi keadilan procedural memiliki pengaruh positif lemah.</p>	<p>Interaksional. Hal ini menunjukkan bahwa adanya konsistensi dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Ince dan Gul dengan Penelitian yang dilakukan oleh Peneliti pada tahun 2015 di PT. Selamat Leastari Mandiri Kota Sukabumi</p>
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Dari hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil penelitian iqbal, aziz, dan tasawar (2012) menyatakan bahwa keadilan organisasi (*procedural*) memiliki pengaruh yang positif kuat Terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) tetapi keadilan distributif memiliki pengaruh positif lemah terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Sedangkan menurut hasil penelitian Ince dan Gul (2011) menyatakan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh positif lemah terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dan keadilan distributif memiliki pengaruh positif kuat terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Dari hasil ke dua penelitian tersebut terdapat ketidakkonsistenan di dalam penelitian, hal ini merupakan alasan mengapa penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh keadilan organisasi terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Korelasi penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan di PT. Selamat Lestari Mandiri adalah sama-sama meneliti Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), yang nantinya mungkin akan terdapat perbedaan dari hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Selamat Lestari Mandiri.

1.8 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1:

Ho : Keadilan Distributif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap
Organizational Citizenship Behavior

Ha : Keadilan Distributif berpengaruh positif dan signifikan terhadap
Organizational Citizenship Behavior.

Hipotesis 2:

Ho : Keadilan Prosedural tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap
Organizational Citizenship Behavior.

Ha : Keadilan Prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap
Organizational Citizenship Behavior.

Hipotesis 3:

Ho : Keadilan Interaksional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap
Organizational Citizenship Behavior.

Ha : Keadilan Interaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap
Organizational Citizenship Behavior.

Hipotesis 4:

Ho : Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional secara simultan tidak
berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship
Behavior.*

Ha : Keadilan Distributif, Prosedural, dan Interaksional secara simultan
berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship
Behavior.*

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL JUSTICE*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
(Studi pada PT. Selamat Lestari Mandiri, Kota Sukabumi)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
pada Program Studi Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Sunan Gunung Djati Bandung



uin
uin

Oleh:
ARPI MAULANA
NIM 1211802017

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG
2015**